

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**Школа
педагогического
мастерства**



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ШКОЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Научный руководитель:

Федорцева М.Б.,

*кандидат педагогических наук,
проректор по научно-методической работе*

МАОУ ДПО ИПК

Авторы-составители:

Будник Е.В.

старший воспитатель

Зырянова И.А.,

учитель-логопед

МБ ДОУ «Детский сад № 219»

Новокузнецкий городской округ

Школа педагогического мастерства: методическое пособие.

Рецензент: М.Б. Федорцева, кандидат педагогических наук, проректор по научно-методической работе МАОУ ДПО ИПК.

Методическое пособие посвящено одному из современных актуальных вопросов деятельности дошкольных образовательных учреждений – проблеме методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Методическое пособие раскрывает современные тренды: наставничество, менторство, коучинг, которые являются инструментами адаптации и профессионального развития сотрудника образовательной организации, позволяют обеспечить интегральный подход в профессиональном развитии и методической поддержке педагогов. С помощью данных инструментов можно качественно повысить уровень кадрового потенциала, создать новые возможности для развития педагогов. Идея инновации состоит в создании трехуровневой внутриорганизационной системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов в рамках «Школы педагогического мастерства», которая апробирована в практической работе ДОУ в течение пяти лет. Разработанная система позволяет непосредственно на рабочем месте, без отрыва от производства не только аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства всех педагогов организации.

Адресовано руководителям, старшим воспитателям и методистам, а также ведущим педагогам дошкольных образовательных учреждений.

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	4
I	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА	10
II	ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	12
	Первый этап – «Вхождение в должность»	13
	Второй этап – «Стабилизация»	15
	Третий этап – «Преобразование»	16
III	ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ «ШКОЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»	19
IV	ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА	22
V	ОРГАНИЗАЦИЯ МЕНТОРСТВА	23
VI	ОРГАНИЗАЦИЯ КОУЧИНГА	24
VII	РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	26
VIII	ГЛОССАРИЙ	34
IX	СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	40
	ПРИЛОЖЕНИЕ	
	<i>Приказ о назначении наставника, ментора, коучинг-тренера в МБ ДОУ «Детский сад № _____»</i>	
	<i>Положение о деятельности «Школы педагогического мастерства»</i>	

ВВЕДЕНИЕ

«Из-за повышения требований к педагогическим кадрам в связи с принятием профессиональных стандартов и усложнением социокультурной образовательной среды, связанной с динамичным развитием науки и технологий, усиливается потребность в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования» (государственная программа «Развитие образования на 2013-2020гг.»)

«Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания...» В. В. Путин.

«Образованный человек тем и отличается от необразованного, что продолжает считать свое образование незаконченным.» К. Симонов

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены социальным заказом, ежегодным ростом востребованности государственных институтов воспитания, прежде всего дошкольных образовательных учреждений. Их цель – повысить конкурентоспособность российского образования и социально-инновационный потенциал общества в целом.

Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд. Педагог – это главный субъект модернизации образовательного процесса и образования в целом, поэтому происходящие в российском образовании трансформации обусловили необходимость качественных изменений в деятельности педагогов. Появляется острая потребность в высоко профессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют личностные качества, отношение к жизни, коллегам, воспитанникам и людям вообще.

На данный момент методическая деятельность большинства дошкольных образовательных организаций направлена на решение общих образовательных задач детского сада, а не на помощь, поддержку и обогащение профессионализма педагогов.

Сегодня дошкольные образовательные организации не справляются с лавинообразным приростом новых знаний и трендов в образовательной сфере, так как они не в состоянии учесть все происходящие в ней тенденции к постоянному обновлению современных инновационных технологий.

Таким образом, социальный заказ на «создание» педагога нового века приобретает особую актуальность и обуславливает введение в педагогическую практику образовательной организации современного методического сопровождения профессионального развития педагогов.

В настоящее время эта система находится на стадии коренных перемен вследствие того, что на этот процесс действуют взаимосвязанные факторы, которые вызывают изменения требований к самой системе: социально-экономические; политические; социокультурные; педагогические; методические; индивидуальные. Например: нацпроект «Образование».

Во-первых, быстрые темпы научно-технического, экономического развития, развития образования и дошкольного в том числе. Возникает необходимость привлечения новых сотрудников, их адаптации и дообучения на рабочем месте.

Во-вторых, техническое перевооружение и обновление образования, внедрение и эксплуатация нового оборудования расширяет зону совмещения профессий, а значит, появляется потребность в непрерывном повышении квалификации сотрудников.

В-третьих, современный этап развития образования характеризуется тем, что конкурентная борьба организаций строится на основе способностей (корпоративных знаний, профессиональных компетенций, инновационных подходах).

В-четвертых, в дошкольных образовательных организациях достаточно большое количество опытных специалистов, которые в скором времени уйдут на заслуженный отдых, следовательно, необходимо сохранить те уникальные базовые профессиональные знания, которыми они обладают.

Главная особенность современного методического сопровождения педагогов заключается в том, что она выстраивается, не масштабно и формально, а определяет стратегию и тактику развития образовательной организации с учетом индивидуальных запросов, возможностей и профессиональных потребностей каждого конкретного педагога и является наиболее оптимальным способом организации системы методической работы в организации. Это системная комплексная социально-психологическая помощь.

Тренды современности, важные для методического сопровождения профессионального развития педагогов – это наставничество, менторинг, коучинг. Они являются инструментами *адаптации и профессионального развития сотрудников образовательной организации* и позволяют обеспечить интегральный подход в профессиональном развитии и методической поддержке педагогов, включающие в себя разные виды стажировок, тренингов, консультаций, эмоциональную поддержку для сотрудников со стороны более старших и опытных коллег. ***Наставничество, менторинг и коучинг*** помогут распространить редкие компетенции, дефицит компетенций на других сотрудников и создать эффект взаимного обмена знаниями, объединить распределенную команду образовательной организации, помогут укрепить горизонтальные связи между профессиональными объединениями педагогов, более эффективно адаптировать новых сотрудников, быстро вовлекать в общее дело опытных педагогов. ***С помощью данных инструментов можно повысить уровень кадрового потенциала, создать новые возможности для развития педагогов, повысить конкурентоспособность дошкольной организации.***

Принимая во внимание актуальность данной проблемы, в нашем дошкольном учреждении ведется большая работа в данном направлении. Создана «Школа педагогического мастерства».

Идея инновации заключается в разработке трехуровневой внутриорганизационной системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов в детском саду.

Система методической поддержки и сопровождения построена ***на основных этапах профессионального развития педагогов*** в образовательном учреждении и интегрирует следующие направления работы: ***наставничество, коуч-тренерство, менторство*** в рамках деятельности «Школы педагогического мастерства».

ЦЕЛЬ –

создание трехуровневого единого методического пространства, оптимальных условий для формирования и развития педагога-профессионала, обладающих современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

ЗАДАЧИ:

– обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов, эмоциональную поддержку, укрепить веру в себя, формировать интерес к педагогической деятельности;

– обеспечить повышение теоретического уровня знаний, формировать практические умения и навыки молодого педагога;

- формировать профессионально значимые качества и компетенции педагогов-практиков, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- обеспечить активное и продуктивное вовлечение педагогов во все сферы профессиональной деятельности;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию творческой активности и инициативы;
- оказывать методическую поддержку всем специалистам на разных этапах педагогического развития, формировать и развивать навыки рефлексивной самоорганизации, то есть самостоятельного анализа и критического оценивания своей работы;
- внедрять и помогать рационально и оперативно использовать новые технологии и методики педагогической профессиональной деятельности;
- удовлетворять информационные и профессиональные потребности педагогов;
- формировать у педагогов потребность в непрерывном самообразовании;
- помогать осваивать позитивную культуру дошкольной организации: нравственные нормы поведения; профессиональную этику; положительное отношение к коллегам и воспитанникам; ответственность; нравственную самооценку.

В основе системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов лежат **принципы**.

Принцип обязательности – проведение работы с каждым педагогом, приступившим к работе в дошкольном учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Принцип непрерывности – целенаправленный и непрерывный процесс адаптации и профессионального развития сотрудников образовательной организации.

Принцип эффективности – обязательная периодическая оценка результатов промежуточного мониторинга профессионального развития педагогов и соответствия форм методического сопровождения и поддержки уровню его потенциала.

Принцип партнерства, взаимопонимания и доверия – принцип без которого все попытки наладить взаимодействие с сотрудниками педагогического коллектива оказываются безуспешными. Принцип предполагает позитивный настрой на общение и является тем самым прочным фундаментом, на котором строится вся работа. В общении неуместны категоричность, требовательный тон. Понимать и доверять друг

другу значит направить совместные действия на достижение поставленных целей.

Индивидуальный и персонифицированный подход – выбор форм и видов работы с каждым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Принцип «активного слушателя» или **ненавязчивости**.

Принцип динамичности – дошкольное учреждение сегодня должно находиться в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального запроса, изменений в образовании, на образовательные потребности родителей и воспитанников и их запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы со всеми сотрудниками ДОО.

Таким образом, на основе указанных принципов создаются благоприятные условия для реализации системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов.

Эффективность данной системы подтверждается на практике положительными **результатами**:

- создание положительного эмоционального микроклимата внутри коллектива;
- развитие профессионального мастерства всех педагогов коллектива.

Более подробно с результатами можно познакомиться в разделе 7, стр.25.

Трехуровневая внутриорганизационная система методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов в рамках «Школы педагогического мастерства» апробирована в практической работе ДОО, опыт работы обобщен и представлен в данном **методическом пособии**.

Для эффективности и практической значимости **к методическому пособию разработан учебно-методический комплект, в который вошли**:

- 1. Диагностический инструментарий** для выявления профессиональных компетенций педагога дошкольной организации;
- 2. Методические рекомендации**, раскрывающие основное содержание и организацию деятельности наставника, ментора, коуч-тренера:
 - ✓ «Содержание и организация деятельности НАСТАВНИКА в условиях дошкольной организации»;
 - ✓ «Содержание и организация деятельности МЕНТОРА в условиях дошкольной организации»;

✓ «Содержание и организация деятельности КОУЧ-ТРЕНЕРА в условиях дошкольной организации».

3. Методические и дидактические пособия, необходимые в практической деятельности на каждом этапе:

✓ «Адаптированная персонифицированная программа профессионального развития молодого специалиста»;

✓ «Профессиограмма педагога и план-проект профессионального развития»;

✓ «Портфолио профессиональных достижений».

4. Дидактическое пособие «Технология, организация и содержание коуч-сессий в дошкольной организации», сборник тренингов, коуч-сессий для практических занятий коуч-тренера с педагогами учреждений.

Методическое пособие и учебно-методический комплект раскрывает современные тренды: наставничество, менторство, коучинг, которые являются инструментами адаптации и профессионального развития сотрудника образовательной организации и позволяют обеспечить интегральный подход в профессиональном развитии и методической поддержке педагогов. В пособии описывается система методического сопровождения профессионального развития в рамках «Школы педагогического мастерства», которая апробирована в практической работе ДОО.

Методическое пособие поможет руководителям ДОО организовать методическую поддержку и сопровождение в своем педагогическом коллективе, познакомит педагогов-практиков с разными вариантами достижения профессиональной цели, поможет команде найти пути продуктивного взаимодействия для повышения качества образовательных результатов, эффективности той работы, которой они занимаются, позитивно изменить в целом культуру образовательной организации.

Адресовано руководителям, старшим воспитателям и методистам, а также ведущим педагогам дошкольных образовательных организаций.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА

Профессионализм – это интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию детей.

Высший уровень профессионализма – это уже мастерство. Комплекс качеств личности, обеспечивающих высокий уровень профессиональной деятельности в определенной области.

Проблема профессионального развития средствами педагогической деятельности служит предметом многочисленных исследований (А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин, Ю.П. Азаров, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, и др.). Изучением профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений занимались А.М. Бородич, Р.С. Буре, О.В. Драгунова, И.Ю. Ерофеева, Л.И. Зорило, М.А. Кавардакова, В.И. Логинова, В.А. Лысова, З.И. Нестерова, Т.Х. Яворская и др. В работах этих ученых рассматриваются вопросы, связанные со структурой профессиональной деятельности педагога и его профессионального развития.

Уровни развития профессионализма педагога представляют собой ступени, этапы его движения к высоким показателям педагогического труда:

– *этап овладения профессией*, адаптации к ней, первичное усвоение педагогом норм, менталитетов, необходимых приемов, технологий;

– *этап приобретения профессиональной компетентности*, успешности, (выполнение педагогических обязанностей на хорошем уровне; владение имеющимися в профессии методами и приемами; самоактуализация педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности);

– *этап достижения целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности* (саморазвитие себя средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств; укрепление индивидуального стиля; педагогическое творчество как обогащение педагогом опыта своей профессии за счет личного творческого вклада, внесения авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм организации педагогической деятельности, так и создающих новые

педагогические системы обучения и воспитания, развитая профессиональная этика и культура).

На каждом этапе профессионального развития огромную роль играет *грамотное, эффективное методическое сопровождение педагогов с применением таких инструментов, как: наставничество, менторство, коучинг*, которые подробно описаны в следующих разделах пособия.

II. ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО

Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации и развитии профессионального мастерства на рабочем месте:

- в методическом сопровождении (наставник, ментор, куч-тренер) на каждом этапе профессионального развития;
- в проведении различных мероприятий по выявлению затруднений и мотивации сотрудника (стажировки, тренинги, коуч-сессии, консультации, программы повышения квалификации и т. д.).

В любом дошкольном образовательном учреждении нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении педагогов, даже среди тех, кто отработал много лет.

Поэтому разработанная система позволяет непосредственно на рабочем месте, без отрыва от производства не только аккумулировать и передавать профессиональный опыт и знания молодым специалистам, но и повышать уровень профессионального мастерства всех педагогов учреждения.

В данном разделе раскрывается содержание и организация методического сопровождения на каждом этапе профессионального развития педагогов дошкольной организации при методическом сопровождении и поддержке наставника, ментора, коуч-тренера.

Этапы профессионального развития педагогов в организации

Нами выделено три этапа профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации.

ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

ВХОЖДЕНИЕ В ДОЛЖНОСТЬ (этап овладения профессией, освоение норм профессии, её ценностей).

СТАБИЛИЗАЦИЯ (этап приобретения профессиональной компетентности, успешности)

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ (этап достижения целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Каждый этап раскрывается и характеризуется:

- особенностями становления профессиональных и личностных педагогических навыков педагогов;
- показателями положительной динамики профессионального развития;
- особенностями методической работы на конкретном этапе;
- алгоритмом и характером взаимодействия опытного педагога и специалиста в разных форматах: наставник, ментор, коуч-тренер;
- для каждого этапа разработано и представлено методическое и дидактическое обеспечение.

1. Первый этап – этап овладения профессией, адаптации к ней, первичного усвоения норм, менталитетов **«Вхождение в должность»**.

Первый год работы в организации. В это время происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. У молодого специалиста происходит самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике). На данном этапе важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального **наставничества и практического обучения**. Поэтому ключевой фигурой является **наставник**, который принимает на себя функцию обучения новичка в период прохождения им адаптационного периода.

Кто такой наставник? Можно ассоциировать с насадкой – единомышленник, человек с активной жизненной позицией. Наставник – это личность, которая обладает опытом, готовая делиться своими знаниями с другими менее опытными людьми в условиях взаимного доверия. Это паритетное взаимодействие. Для того, чтобы сопровождать человека на переходном этапе его развития наставнику важно совмещать в себе две роли – роль сверстника и роль родителя. Наставник стремится к тому, чтобы подопечный научился применять те или иные знания, привить те или иные ценности, которые очень важны для образовательной организации.

Совместная работа наставника и подопечного включает в себя первичную диагностику уровня владения теоретической базой знаний и навыков планирования молодого специалиста, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному. Более подробно содержание деятельности

наставника, организация наставничества раскрыта в *Приложении «Методические рекомендации: «Содержание и организация деятельности НАСТАВНИКА в условиях дошкольной организации»»*.

Показателями положительной динамики профессионального развития на данном этапе являются принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятия себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу. В этот период наставником оценивается эффективность адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива.

На первом этапе значимым является диагностика и составление адаптированной *персонафицированной программы* профессионального развития молодого специалиста. *Приложение «Адаптированная персонафицированная программа профессионального развития молодого специалиста»*.

Персонафицированная – это значит адресная, ориентированная на конкретного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей. **Персонафицированная программа педагогического сотрудника** – это своего рода личностно-ориентированный алгоритм профессионального роста, развития педагога.

Персонафицированная программа является результатом мониторинга профессиональных компетенций педагога по разделам:

- *научная подготовленность;*
- *методическая подготовленность;*
- *психологическая подготовленность.*

На основании оценивания профессиональных компетенций и итогов мониторинга *составляется график повышения квалификации молодого специалиста и план самообразовательной деятельности по тем вопросам, которые необходимы для проработки.*

В *первый период* степень участия наставника в педагогической профессиональной жизни молодого педагога *максимальна*. Большая часть отводится *совместной трудовой деятельности*:

- открытые просмотры занятий, как самого наставника, так и молодого педагога с последующим обсуждением;
- небольшие тесты, срезы, анкетирование для выявления проблемных вопросов;
- наставник проводит беседы и консультации, предлагает прослушивание лекций и вебинаров по тем вопросам, которые на данный момент являются актуальными для молодого педагога;

- широко используется метод имитации рабочего дня специалиста, приемы: решение педагогических ситуаций, кроссвордов;
- участие молодого специалиста в педагогических советах, в работе методических объединений, заседаниях, семинарах-практикумов, осуществляется под руководством наставника;
- привлечение молодого специалиста в участии в конкурсах педагогического мастерства, сначала, как зрителя.

Наставник постоянно «ведет» своего подопечного, это его «ученик», он предлагает конкретный набор знаний и навыков, выдаёт их сразу. Максимум обратной связи — «ученик» регулярно выполняет задания, наставник постоянно их проверяет.

2. Второй этап профессионального развития педагогов в организации – *этап приобретения профессиональной компетентности, успешности, «Стабилизация».*

Ассоциируется с окончанием первоначального периода адаптации, выполнением педагогических обязанностей на хорошем уровне. Педагог владеет имеющимися в профессии методами и приемами. Растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста. Происходит самоактуализация педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности. При этом начинают действовать факторы, формирующие представления о профессиональной карьере, возможностях профессионального развития в конкретной сфере трудовой деятельности.

Показателями положительной динамики профессионального развития специалиста к трудовой деятельности по внешнему критерию является проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По *внутреннему критерию* выделяется показатель самоопределения специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

На втором этапе нет острой необходимости в наставничестве, так как педагог уже достаточно самостоятелен в выборе тех или иных методов и приемов работы, компетентен в профессиональной деятельности. Ключевой фигурой на этом этапе является **ментор**.

Ментор – это старший и опытный профессионал, который помогает в карьере, дает полезные советы и смотрит на профессиональную деятельность «ученика» со стороны. Функция менторства – это консультирование, помощь в проектировании.

На втором этапе степень участия *ментора* в профессиональной деятельности подопечного *гораздо меньше*, чем наставника. Меняются формы взаимодействия между опытным педагогом и стажером. *Дается больше свободы для активности, самостоятельности.*

В отличие от наставника, ментору необязательно отдавать все свое время совместной работе, ведь консультировать можно даже дистанционно. Термин «менторство» означает «назидание, поучение». Ученые, раскрывающие суть данного процесса, отмечают недирективный стиль общения, присущий менторству, и осуществляемый скорее как сотрудничество младшего и старшего коллеги.

Если проанализировать *деятельность, осуществляемую ментором* в процессе реализации своих функций, то можно выделить основные шаги, присущие его работе:

- анализ и оценка перспективы развития педагога;
- помощь в постановке целей и разработке путей их достижения;
- демонстрация своего примера в реализации задач;
- психологическая поддержка;
- оснащение подопечного «полезными» контактами;
- выдача ему практических заданий, которые помогают освоить профессиональную деятельность;
- своевременный контроль их выполнения, оценка и рекомендации для дальнейшей деятельности.

Функция психологической поддержки, входящая в список обязанностей ментора, позволяет, помимо обсуждения выполнения заданий, обсуждать успешность учебного процесса, мотивирующие и мешающие работе факторы, страхи и сомнения, волнующие стажера. Таким образом, устанавливаются доверительные отношения в диаде «ментор – стажер», что может сделать процесс взаимодействия эффективным.

Подробно содержание деятельности ментора, организация менторства раскрыта в *Приложении «Методические рекомендации: «Содержание и организация деятельности МЕНТОРА в условиях дошкольной организации».*

Именно на втором этапе *ментор* помогает стажеру составить качественную личную *профессиограмму и план-проект профессионального развития* и уберегает от ошибок. *Приложение «Профессиограмма педагога и план-проект профессионального развития».*

3. Третий этап профессионального развития педагогов организации **«Преобразование»** – этап достижения целостности,

самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

На третьем этапе педагог свободно владеет профессией – предполагается компетентность и мастерство. Саморазвитие себя как профессионала, сознательное усиление своих позитивных качеств, сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля.

Проявляется педагогическое творчество, за счет личного творческого вклада в свою профессиональную деятельность. Педагог вносит авторские предложения, как касающиеся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм организации педагогической деятельности, так и создающие новые педагогические системы обучения и воспитания.

Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы).

По *внешнему критерию* показателями положительно развивающегося процесса профессионализма могут выступать наличие целостных социальных и профессиональных перцепций у специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при **минимальном взаимодействии с руководителем** методического сопровождения. По *внутреннему критерию* можно выделить такие показатели, как: самоорганизация при выполнении работы; стремление к овладению смежными областями профессионального знания; мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам и способности к инновационной деятельности. Педагог стремится идти дальше, искать новые пути, осваивать новые методики и технологии.

На третьем этапе руководителем методического сопровождения педагога является **коуч-тренер**. **Приложение «Методические рекомендации: «Содержание и организация деятельности КОУЧ-ТРЕНЕРА в условиях дошкольной организации».**

И это не случайно. Именно на третьем этапе **педагогу предоставляется самостоятельность**, так как он достигает целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности. Он уже может брать на себя ответственность за саморазвитие и совершенствование, преобразование личностных и профессиональных качеств. А **коуч-тренер помогает в**

расстановке акцентов, выявлении четких целей и помощи человеку в достижении этих целей.

Коуч работает с целью: развивает сильные профессиональные и личностные стороны педагога, ищет более эффективные способы достижения цели. Цель коуча не в том, чтобы вести человека за руку, оберегая от проблем и сложностей, а в том, чтобы помочь ему верить в свои силы, раскрывать свои способности, опираться на свои достоинства и с их помощью двигаться к новым вершинам своей жизни. Поэтому часто по-русски его называют «тренером успеха».

Коуч *не дает советов*, как именно должен поступать педагог профессионал в той или иной ситуации. Уникальность коуч-тренера состоит *в умении слушать и задавать вопросы*, чтобы выводить человека в процессе коуч-сессии на *осознание* профессиональных затруднений и его собственного вклада во всё, что с ним происходит. Другими словами, такая совместная работа направлена на формирование ответственности человека за свою карьеру, профессиональную деятельность, благодаря чему *педагог сам начинает строить её в соответствии со своими целями и мечтами*.

Работа с *коуч-тренером* ведется *командно или индивидуально при помощи коуч-сессий*, тренингов по *направлениям*, которые на данном этапе являются значимыми. Это могут быть вопросы:

- открытие новых горизонтов, например, подведение педагога к овладению смежными областями профессиональных знаний, умений;
- удовлетворение мотивации к наставничеству по отношению к новым сотрудникам;
- удовлетворение потребности в инновационной деятельности;
- повышение стрессоустойчивости, направленное на формирование и развитие навыков саморегуляции; и т.д.

В помощь коуч-тренерам разработано дидактическое пособие, которое поможет спланировать и организовать коуч-сессии. *Приложение «Дидактическое пособие: «Технология, организация и содержание коуч-сессий в дошкольной организации»*.

На третьем этапе благодаря совместной работе с коуч-тренером педагогом-профессионалом составляется *«Портфолио профессиональных достижений»*, как показатель индивидуальной «траектории» восхождения данного конкретного педагога от одного уровня профессионализма к другому, более высокому.

Приложение «Портфолио профессиональных достижений».

III. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ «ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»

В нашем дошкольном учреждении ведется большая работа по методической поддержке и сопровождению профессионального развития педагогов.

Актуальность разработки данного направления в нашем ДОО, обусловлено необходимостью достижения нового качества образования, которое в значительной степени зависит от профессионального уровня педагогов. Сегодня в ходе реализации ФГОС перед всеми специалистами стоит сложная и важная задача – создать условия для развития личности воспитанника. Поставленная задача требует перехода к новой системно-деятельностной образовательной парадигме, которая, в свою очередь, связана с принципиальными изменениями деятельности педагога дошкольной организации.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень».

Профессиональный стандарт педагога предусматривает овладение педагогами новыми компетенциями, связанными не только с реализацией требований ФГОС, но и с созданием условий для адресной работы с разными категориями воспитанников: одарёнными детьми, детьми-мигрантами или билингвами, с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья и др.

Следовательно, система методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов сегодня должна быть ориентирована не на закрепление профессиональных навыков и умений, а на развитие профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетенций.

Поэтому основная идея создания «Школы педагогического мастерства» обусловлена тем, чтобы обеспечить условия для того, чтобы педагоги не принимали в готовом виде технологии, формы и методы работы, а в результате совместного сотрудничества в зависимости от этапа

профессионального развития, приобретали креативность, рефлексивные способности, устойчивую осознанную самооценку своей профессиональной деятельности, а главное, формировали развитую мотивационную сферу на профессиональные достижения, принимали активную сознательную позицию педагога-профессионала.

«Школа педагогического мастерства» организована внутри дошкольного образовательного учреждения и функционирует на основании локальных нормативных актов – «Приказ о назначении наставника, ментора, коучинг-тренера в МБ ДОУ «Детский сад № 219»», «Положение о деятельности «Школы педагогического мастерства» в МБ ДОУ «Детский сад № 219»», в котором подробно раскрываются организационные, функциональные и кадровые вопросы. *Приложение «Приказ о назначении наставника, ментора, коуч-тренера в МБ ДОУ «Детский сад № ____»»; «Положение о деятельности «Школы педагогического мастерства».*

Основную организационную функцию деятельности Школы ведет старший воспитатель учреждения, под руководством заведующей дошкольной образовательной организации.

Для обеспечения трехуровневой внутриорганизационной системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития коллектива сотрудников выбрано *три ведущих педагога: педагог-наставник; педагог-ментор; педагог-коуч*, каждый из которых работает со своей группой педагогов, ведет свою функцию, имеет свои цели; применяет свои технологии, методы и приемы, организует свои формы взаимодействия, сотрудничества с подопечными.

На роль ведущих педагогов выбираются профессионалы с высоким уровнем развития профессиональных компетенций, люди с активной жизненной позицией, которые могут не только развивать уровень профессионализма у других педагогов организации, но и личным примером способствуют развитию внутренней мотивации и дальнейшему осознанному профессиональному росту каждого сотрудника организации.

Для исполнения роли наставника, ментора, коуч-тренера избранные педагоги изучали научно-методическую литературу, труды отечественных и зарубежных психологов, посещали онлайн-вебинары, в результате проделанной работы каждый из педагогов разработал свой образ педагога-наставника, педагога-ментора, коуч-тренера. Ведущими педагогами для каждой группы педагогов-стажеров разработано методическое и дидактическое обеспечение, которое представлено в приложениях. Данные разработки являются полными и достаточными для продуктивной работы

каждой группы, помогают выстроить маршрут, линию взаимодействия со своим стажером, опираясь на индивидуальные особенности, способствуют выявлению результатов промежуточного мониторинга, методической поддержки и сопровождения в целом. Разработки несут методическую, организационную, аналитическую, проектировочную функцию.

Весь коллектив дошкольного учреждения условно поделен на три группы в зависимости от стажа работы и уровня профессиональных компетенций педагогов, которые выявляются в результате диагностических данных.

Сборник диагностических методик в виде анкет и тестов для выявления профессиональных компетенций педагога дошкольной организации представлен в *Приложении «Диагностический инструментарий для выявления профессиональных компетенций педагога дошкольной организации»*.

Далее с каждой группой педагогов начинают работать индивидуально или коллективно ведущие педагоги организации, используя инструменты наставничества, менторства, коуч-тренерства. Организация работы групп педагогов в этих направлениях раскрывается в следующих разделах.

Уже на сегодняшний момент можно говорить о положительных промежуточных итоговых результатах данной системы методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов.

Созданы условия:

- для успешной адаптации, становления и «выращивания» молодых специалистов;
- для профессионального роста, своевременного выявления и устранения тех или иных затруднений у педагогов-практиков;
- для дальнейшего развития профессионального мастерства;
- для инновационной деятельности опытных педагогов-профессионалов;
- для объединения и вовлечение всех педагогов в единую образовательную деятельность, в один сплоченный коллектив, команду.

В результате отлаженной системы работы «Школы педагогического мастерства» в образовательной организации совершенствуется система подготовки кадров, повышается их уровень, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками, и обеспечивается преемственность наставнического корпуса.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

На первом этапе первичное восприятие знаний и становление практических профессиональных умений и навыков может быть только индивидуальным. Самое эффективное профессиональное развитие молодого специалиста мы видим под руководством *наставника* – *опытного и успешного педагога-профессионала*. Методическое сопровождение молодого специалиста наставником осуществляется в индивидуальном объеме и темпе, оптимальном для каждого отдельного педагога. Для планомерной и эффективной работы составляется *персонифицированная программа профессионального развития педагога*. Программа специально адаптирована для молодого специалиста, с целью выявления в результате мониторинга сильных и слабых сторон профессиональных компетенций педагога по разделам: *научная подготовленность; методическая подготовленность; психологическая подготовленность*. На основе полученных данных наставник совместно с подопечным составляет индивидуальный образовательный маршрут, а также график повышения квалификации молодого специалиста и план самообразовательной деятельности по тем вопросам, которые необходимы для проработки. Большое значение в совместной работе «наставник-ученик» придается практической работе: открытые просмотры занятий как наставника, так и молодого педагога с последующим детальным анализом, беседы, совместная подготовка к педсоветам, к семинарам-практикумам и т.д. Наставник делится личным опытом. В наставничестве важно, чтобы профессионализм и опыт дополнялись такими его личными качествами, как: умение говорить, умение слушать, желание взаимодействовать, такт, правильное целеполагание.

Как только показатели по результатам мониторинга персонифицированной программы окажутся достаточно высокими, педагог готов к переходу на новый этап профессионального развития.

Наставничество затрагивает как минимум трех субъектов взаимодействия: молодой работник, наставник и сама организация. Молодой работник получает знания, развивает навыки, умения, повышает свой профессиональный уровень, раскрывает способности, реализует собственную профессиональную траекторию, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, что в дальнейшем поможет ему выстроить конструктивные отношения со всеми участниками образовательных отношений. А через эти отношения и среда адаптируется под него, и он адаптируется под среду, в которой работает. Начинающий

педагог приобретает информацию о деятельности организации, в которой работает. В свою очередь наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

V. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕНТОРСТВА

На втором этапе совершенствование педагогического профессионализма может проходить как в групповом, так и в индивидуальном порядке. На данном этапе руководство профессиональным развитием педагогов, имеющих стаж и опыт работы, осуществляет **ментор**.

Менторинг – это инструмент для самого быстрого развития внутри организации. Менторы быстро адаптируют педагогов, делятся накопленной экспертизой, опытом, поддерживают корпоративную культуру саморазвития и вдохновляют меняться людей вокруг себя. Наиболее значимы менторы в самообучающейся организации и тем более в «Школе педагогического мастерства». Менторинг – это процесс взаимодействия более опытного в чем-либо человека с менее опытным, при котором опытный передает менее опытному свои знания, навыки, умения в этом деле, для того, чтобы тот тоже достиг в нем определенных результатов. Менторинг является тем ключевым фактором для удержания на рабочем месте «милиявок» (сотрудников младше 44 лет, которых к 2025 году будет 75% по всему миру (в том числе в образовании)).

Именно на этом этапе очень важно предоставлять самостоятельность в профессии, постепенно расширять рамки участия педагогов в деятельности дошкольной организации. Методическое сопровождение должно быть с одной стороны опосредованным, то есть ментор демонстрирует свой пример в реализации профессиональных задач, осуществляет широкое консультирование, помощь в проектировании, дает советы; с другой стороны осуществляет своевременный контроль их выполнения, оценку и рекомендации для дальнейшей деятельности. Важным критерием работы ментора – предоставление больше свободы для активности, самостоятельности. В качестве результата и подведения промежуточного мониторинга профессионального развития педагогов **ментор** предлагает педагогам составить качественную личную **профессиограмму и план-проект профессионального развития**, при необходимости помогает и уберегает от ошибок. Именно через этот документ можно определить уровень педагогического профессионализма, выявить возможные затруднения или блоки в работе, обратить внимание на качества личности специалиста, а план-проект поможет более эффективно спланировать

профессиональную деятельность, своевременно предотвратит возникновение «профессиональных тупиков», убережет педагогов от «топтания на одном месте», профессионального выгорания. Для плодотворной работы ментора в образовательной организации разработано *методические рекомендации*, которые раскрыты в *Приложении «Методические рекомендации: «Содержание и организация деятельности МЕНТОРА в условиях дошкольной организации»»*.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ КОУЧИНГА

Третий этап возможен только в условиях инновационной деятельности, в условиях вовлечения педагогов в единую образовательную деятельность, в один сплоченный коллектив, команду, в условиях выхода за рамки образовательной организации на более высокий уровень: муниципальный, региональный, Всероссийский.

И ведущая роль отводится коуч-тренеру. Именно он формирует командный дух, помогает педагогу достичь некой жизненной или профессиональной цели. Цель коучинга – развитие человека или целой команды. Термин «коучинг» произошло от английского слова «коуч». Первое значение этого слова – «повозка» (т.е. передвижение из пункта А в пункт Б, от цели к цели). Также это слово переводится как «спортивный тренер». И коуч, и спортивный тренер помогают прийти к цели, но только разными способами.

Коуч-тренер задает вопросы, а вот ответы у человека. Коуч советов, готовых решений и рецептов не дает! У коуча не может быть менторского тона (наставительного, назидательно-поучающего) в принципе. Это исключено. Вопросы у коуча открытые, уточняющие, раскрывающие. Они помогают человеку взглянуть по-новому на ситуации, найти какие-то ресурсы и начать движение к цели. Самому коучу эти вопросы помогут погрузиться в картину мира подопечного.

Задачи коуч-тренера развивать инновационную деятельность, способность к творчеству, нестандартному мышлению, стимулировать мотивационную сферу на развитие профессиональных достижений.

Благодаря совместной работе с коучем у педагогов формируется: настойчивость в достижении поставленных целей; стремление сделать лучше, чем раньше; переживание радости от успеха в работе; неспособность плохо работать; потребность в творчестве; готовность принять помощь и оказать ее другим.

Следует отметить, что функции коуч-тренера выполняет старший воспитатель, использующий коучинговый подход. Он выясняет установки и ценности каждого сотрудника, проявляет себя как наставник в ситуации профессионального развития коллектива.

Это методическое сопровождение постоянно пополняется и обогащается, расширяется диапазон решаемых профессиональных задач, постоянно растет эффективность профессиональной деятельности, которая приобретает все более творческий характер. Глядя на плодотворную профессиональную деятельность опытных педагогов, подтягиваются и молодые специалисты.

Коуч-тренер помогает в расстановке акцентов, выявлении четких целей и помощи человеку в достижении этих целей. Особое направление ведется по открытию новых горизонтов, подведению педагогов к овладению смежными областями профессиональных знаний, умений; к удовлетворению потребности в инновационной деятельности.

Для эффективной и плодотворной практической работы коуч-тренера в педагогическом коллективе разработаны методические рекомендации, которые подробно раскрывают ключевые правила коучинга, философию, принципы, методы, пошаговый план работы коуч-тренера, а также раскрывает «тайны» инструментов коучинга.

Приложение методические рекомендации «Содержание и организация деятельности КОУЧ-ТРЕНЕРА в условиях дошкольной организации».

Коуч-тренер использует коуч-сессии – методы консалтинга и тренинга. Он включает профессиональные техники. Например: наводящее перефразирование; слушание; задавание вопросов; уточнение; эти профессиональные техники помогают подопечным изменить перспективу и увидеть новые подходы к достижению желаемой цели.

Большое значение на коуч-сессиях отводится тренингам на повышение стрессоустойчивости, на формирование и развитие навыков саморегуляции; и т.д. Сборник коуч-сессий, тренингов, индивидуальной и групповой работы коуч-тренера с педагогами организации представлен в *дидактическом пособии.*

Приложение дидактическое пособие «Технология, организация и содержание коуч-сессий в дошкольной организации».

Именно на третьем этапе появляется потребность и необходимость у педагогов-профессионалов составить свое *«Портфолио профессиональных достижений»*. Именно на этапе профессионального мастерства у педагога есть свои творческие, авторские разработки,

которые необходимо обобщить, систематизировать и эффективно, позитивно презентовать.

Приложение «Портфолио профессиональных достижений».

VII. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Система методического сопровождения профессионального развития в рамках «Школы педагогического мастерства» апробирована в практической работе ДОУ в течение пяти лет.

Эффективность данной системы подтверждается на практике положительными результатами, которые можно обобщить и представить в виде: создания положительного эмоционального микроклимата внутри коллектива; развития профессионального мастерства всех педагогов коллектива.

По результатам работы «Школы педагогического мастерства» отмечается:

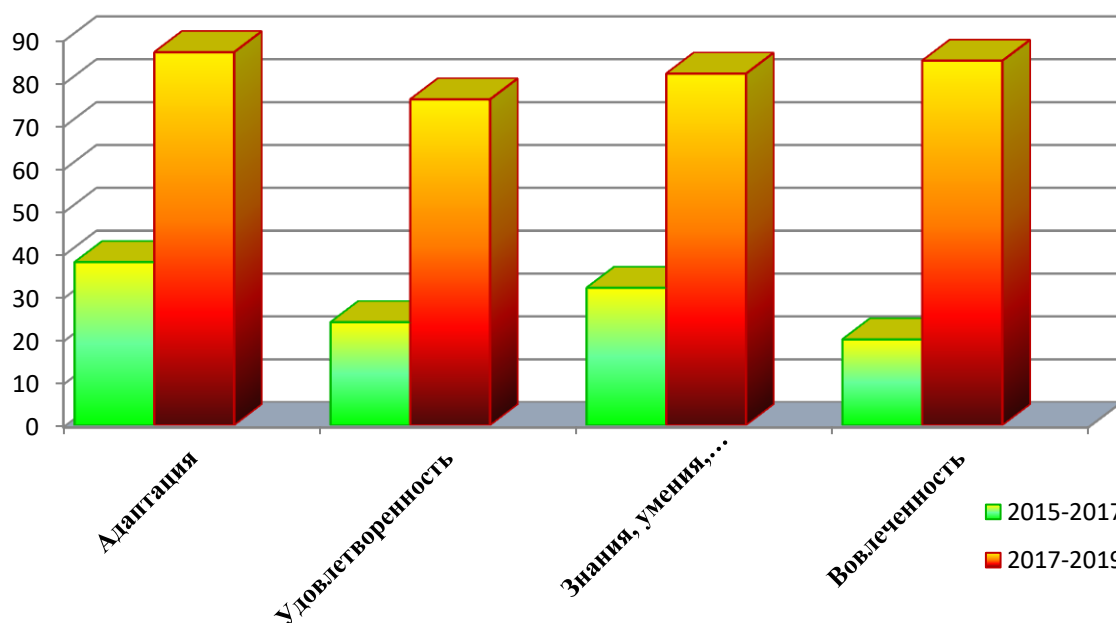
- успешная адаптация молодых педагогов;
- повышение теоретического уровня знаний;
- сформированные на достаточном уровне практические умения и навыки педагогов;
- активное и продуктивное вовлечение педагогов-практиков в образовательный процесс;
- рост педагогического мастерства, развитие творческой активности и инициативы;
- существенная методическая поддержка всех специалистов на разных этапах педагогического развития;
- рефлексивная самоорганизация педагогов, (каждый педагог умеет самостоятельно анализировать и критически оценивать свою работу);
- внедрение и практическое использование новых технологий и методик педагогической профессиональной деятельности;
- удовлетворение информационных и профессиональных потребностей педагогов;
- позитивная культура дошкольной организации;
- нравственные нормы поведения: профессиональная этика; положительное отношение к лицам; ответственность; нравственная самооценка.

Этап: «Вхождение в должность»

Динамика развития профессиональных качеств молодого педагога

	<i>2015-2017</i>	<i>2017-2019</i>
Адаптация молодых педагогов	38	87

Удовлетворенность системой мотивации, условиями труда	24	76
Теоретические и практические знания, умения и навыки	32	82
Вовлечение педагогов в образовательный процесс	20	85



На этапе «Вхождения в должность» педагоги дошкольного учреждения – активные участники клуба молодых специалистов «Призвание» на базе МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации» г. Новокузнецка, являющийся составной частью повышения квалификации и объединяющий педагогов с высшим и средним специальным образованием с педагогическим стажем не более трех лет. Целью деятельности клуба является профессиональная и социально-педагогическая адаптация молодого специалиста в условиях современной образовательной среды.

С целью создания условий для творческой самореализации и профессионального роста молодых педагогов Комитетом образования и науки администрации г. Новокузнецка ежегодно проводится фестиваль педагогических идей «Мое первое открытие», в котором молодые педагоги нашего дошкольного учреждения также принимают участие.

Конкурсы профессионального мастерства регионального и муниципального уровней:

– Областной открытый фестиваль-конкурс детско-юношеского видео творчества и мультипликации «Распахни глаза». ДОиН Кемеровской обл. Диплом Лауреата.

– Конкурс проектов «Безопасный переход». МАОУ ДПО «Детско-юношеский центр «Орион» Новокузнецкий. Сертификат участника.

– Муниципальный конкурс на лучшую разработку интегрированного урока по ПДД «Правила БДД – правила жизни». КОиН администрации города Новокузнецка. Грамота за III место.

– Городской конкурс «Мои любимые домашние животные». МБОУ ДО Городской дворец детского (юношеского) творчества им. Н. К. Крупской г. Новокузнецк. – Диплом III степени. Диплом за участие.

Конкурсы профессионального мастерства международного и Всероссийского уровней:

– Международный конкурс для детей и молодежи «Талантливое поколение». Дистанционный конкурс г. Москва. Диплом I место.

– Международная викторина по музыке «Золотой аккорд». Дистанционный конкурс «Портал педагога». Диплом I место.

– Всероссийский профессиональный конкурс среди педагогов «Профессия – Воспитатель». Дистанционный конкурс ООО «Триумф». Диплом I место.

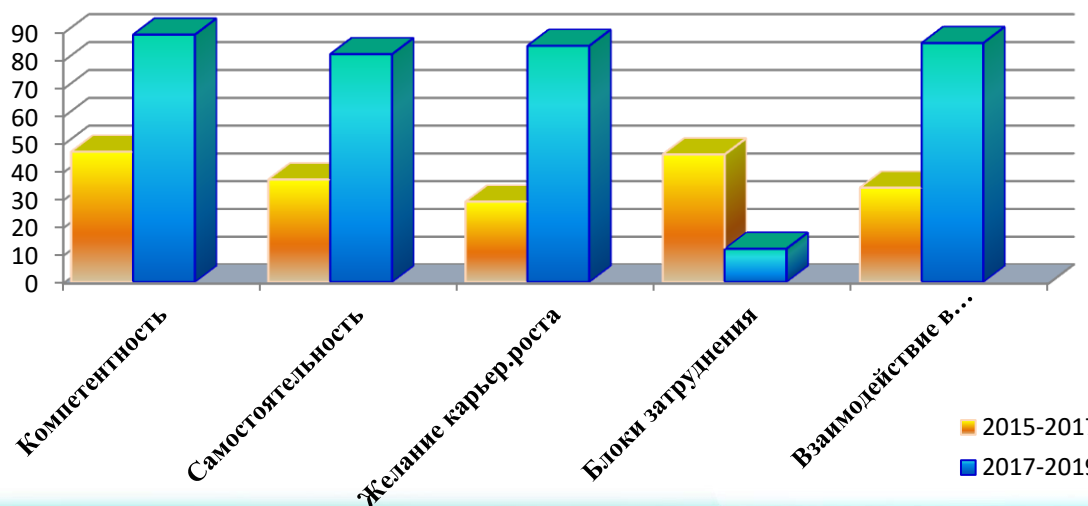
– Всероссийский проект для воспитателей ДОО. Дистанционный конкурс

– «Воспитатель. ру». Диплом III место.

Этап: «Стабилизация»

Динамика развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогов, практическая успешность

	2015-2017	2017-2019
Профессиональная компетентность	47	89
Профессиональная самостоятельность	37	82
Желание карьерного роста	29	85
Наличие блоков и затруднений в работе	46	12
Социальный опыт взаимодействия в коллективе	34	86



На этапе «Стабилизация» педагоги активные участники:

- районного методического объединения г. Новокузнецка;
- вебинаров, семинаров, мастер-классов, проводимых на базе муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» г. Новокузнецка;
- вебинаров, семинаров, мастер-классов, проводимых на базе Кузбасского регионального института повышения квалификации и переподготовки работников образования г. Кемерово;
- творческих объединений инновационной деятельности в г. Новокузнецке.

Конкурсы профессионального мастерства регионального и муниципального уровней:

- IX специализированная образовательная выставка «Образование. Карьера. Занятость», конкурс на лучший учебный экспонат, диплом II степени.
- Городской семинар «Комплексное воздействие на детей в условиях детского сада», мастер-класс «Комплексное обучение детей младшего дошкольного возраста через творческую деятельность».
- Городской семинар-конференция «Здоровьесберегающие приемы в организации дошкольного образования. Практический инструментарий», мастер-класс «Терапия искусством».
- Сертификат участника семинара «Социальная маркетинговая культура здорового питания детей дошкольного возраста».
- Сертификат участника семинара «Современные технологии познавательного развития дошкольников».
- Городской экологический конкурс «Красная книга Кемеровской области глазами детей» живой конкурс детского рисунка. Грамота I место.
- Публикации.
- Создание и ведение блогов.

Конкурсы профессионального мастерства международного и Всероссийского уровней:

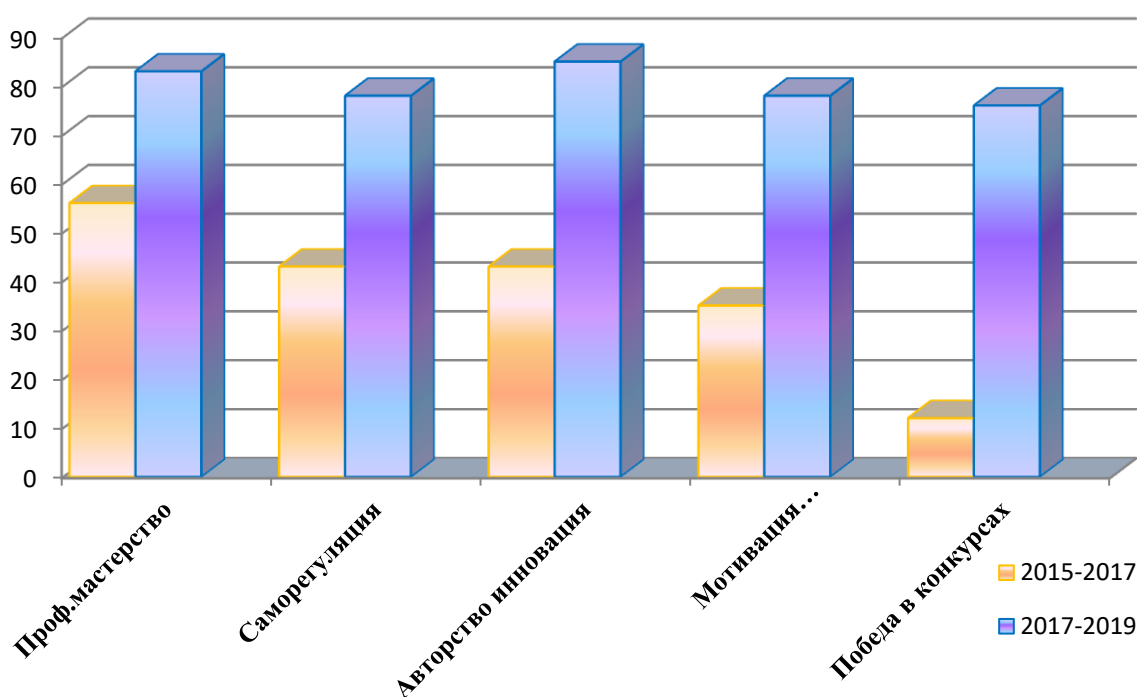
- Международный педагогический конкурс «Педагогика XXI века: опыт, достижения, методика». Дистанционный конкурс «Апрель – ассоциация педагогов России», г. Москва. Диплом I место.
- III Всероссийский конкурс «Мир детства или мои любимые мультфильмы». Дистанционный конкурс «Мир конкурсов». Диплом I место.

- Всероссийский конкурс «Юные дарования». Дистанционный конкурс «Портал педагога». Диплом I место.
- И многие другие конкурсные победы.

Этап: «Преобразование»

Динамика профессионального развития мастерства, этап достижения целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности

	2015-2017	2017-2019
Профессиональное мастерство	56	83
Саморегуляция, стрессоустойчивость	43	78
Наличие авторских, инновационных находок	43	85
Наличие внутренней мотивации, активная позиция	35	78
Участие и победа в муниципальных региональных Всероссийских уровнях	12	76



На этапе «Преобразование» педагоги активные участники:

- творческой группы по разработке образовательной программы, адаптированной образовательной программы; рабочих программ МБ ДОУ «Детский сад № 219»;
- творческой группы по инновационной деятельности муниципального и регионального уровня;

- городских методических объединений старших воспитателей и учителей-логопедов Новокузнецкого городского округа;
- проведения семинаров, практикумов, мастер-классов муниципального и регионального уровня на базе ДПО ИПК города Новокузнецка и Кузбасского регионального института повышения квалификации и переподготовки работников образования г. Кемерово;
- конкурсов и конкурсных движений районного, городского, областного (регионального) и Всероссийского уровней.

Конкурсы профессионального мастерства регионального и муниципального уровней:

- Трехкратные победители областного конкурса «Педагогические таланты Кузбасса». Грант победителя. Кемерово.
- Победители регионального конкурса лучших методических разработок по развитию финансовой грамотности у воспитанников ДОО. ДОиН Кемеровской обл. КРИПКиПРО. Диплом I Степени.
- Трехкратные победители муниципального конкурса программ: «Лучшая рабочая программа учителя-логопеда», «Лучшая дополнительная общеразвивающая программа ДО».
- Многократные ежегодные победители Сибирского научного образовательного форума, специализированной выставки «Образование. Карьера», Кузбасской ярмарки г. Новокузнецк Мастер-классы. Благодарственные письма. Сертификаты участников. Серебряные, золотые и бронзовые медали.
- Региональный театральный фестиваль конкурс «Дорогою добра» на «Кубок Овации-2019». Кубок «Лауреат I степени». Кубок «Лауреат III степени». Дипломант I степени.
- Региональный конкурс «Рабочие профессии Кузбасса». Дипломы победителя.
- Городской конкурс «Быть здоровым-здорово!». МАУДО «Детско-юношеский центр «Орион» г. Новокузнецк. Сертификаты победителей.
- Открытый городской конкурс «Профессии моего города». Дипломы победителей.
- Муниципальный этап заочного регионального конкурса «Рабочие профессии Кузбасса». МАУДО «Детско-юношеский центр «Орион» Новокузнецкий городской округ. Диплом 2 место.
- Городской конкурс-выставка изобразительного творчества «Спешите делать добрые дела». МАУДО «Детско-юношеский центр «Орион» г. Новокузнецк. Диплом II Место.

– Районный конкурс детских художественных работ «Мамочка, любимая моя». МБУ ДО «Детская школа искусств № 58». Диплом Лауреата III степени.

– Создание и ведение сайтов, проведение мастер-классов для педагогов и родителей МБ ДОУ «Детский сад № 219».

Конкурсы профессионального мастерства международного и Всероссийского уровней:

– Международный конкурс детского творчества «Весенняя капель». Дистанционный конкурс Центр образовательных инициатив г. Омск. Диплом лауреата. Диплом победителя.

– Международный творческий конкурс «Морские животные». Центр дистанционного творческого развития для детей и взрослых. Диплом победителя.

– Всероссийский конкурс детского рисунка. Дистанционный конкурс. Диплом победителя I Степени.

– Всероссийский конкурс юных дарований «Осенняя палитра». Дистанционный конкурс. Диплом победителя I Степени.

– Всероссийский конкурс детского творчества «Юный эколог». Дистанционный конкурс. Диплом победителя I Степени.

– Многие другие победы и участие в конкурсах.

Мы на практике доказали, что тренды современности, такие как наставничество, менторство и коучинг являются важными составляющими и практически значимыми для методического сопровождения профессионального развития педагогов. Они являются эффективными инструментами *адаптации и профессионального развития сотрудников образовательной организации*, позволяют обеспечить интегральный подход в профессиональном развитии и методической поддержке педагогов, включают в себя разные виды стажировок, консультаций, тренингов, эмоциональную поддержку для сотрудников со стороны более старших и опытных коллег.

Наставничество, менторинг и коучинг помогают распространить редкие компетенции, дефицит компетенций (таких как: креативность; рефлексивные способности; продуктивную Я-концепцию; развитую мотивационную сферу) на других сотрудников и создать эффект взаимного обмена знаниями, объединить распределенную команду образовательной организации. Помогают укрепить горизонтальные связи между профессиональными объединениями педагогов, более эффективно адаптировать новых сотрудников, быстро вовлекать в общее дело опытных педагогов.

Таким образом, с помощью данных инструментов на практике становится возможным перезапустить кадровый резерв, создать новые возможности для развития педагогов.



VIII. ГЛОССАРИЙ

Адаптация	Профессиональная адаптация – это процесс успешного включения молодого специалиста в профессиональную деятельность, освоение педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения, взаимодействия с коллегами, администрацией, воспитанниками и их родителями.
Активность (творческая)	Стремление к преобразующей деятельности в профессиональной деятельности, стремление к нестандартным решениям, способствующим развитию профессиональных компетенций.
Инновация	Педагогическое нововведение; целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом.
Консультация	Специальное занятие, которое проводит преподаватель по профессиональным вопросам или затруднениям с целью помочь подопечному в усвоении новых знаний, методик, технологий.
Коучинг (коуч)	Коучинг – метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
Менторинг (ментор)	Процессом неформальной передачи знания, отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.
Методическое сопровождение	Процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающий актуализацию и диагностику существующих проблем, поиск возможного пути решения проблемы, помощь в адаптации, методической поддержке и профессиональном развитии

	педагогов организации.
Методическая поддержка	Оказание методической помощи педагогам и повышение их профессиональной компетенции.
Наставничество (наставник)	Обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, помощь в личном развитии.
План-проект профессионального роста	Прогнозирование профессионального роста, развития, средство, помогающее педагогу подняться на следующую ступень профессионального мастерства, очертить новые границы, определить перспективы, обозначить будущие профессиональные достижения.
Портфолио (педагогическое)	Способ фиксирования, накопления материалов, демонстрирующих уровень профессионализма педагога и умение решать задачи своей профессиональной деятельности. Портфолио – это рабочая папка материалов, содержащая многообразную информацию, которая документирует приобретенный опыт и достижения педагога, его профессиональную педагогическую компетентность. Портфолио показывает уровень профессионализма и уровень активности педагога.
Профессиограмма	Идеальная модель педагога. Это образец, эталон, в котором представлены основные качества личности, которыми должен обладать педагог; знания, умения, навыки для выполнения профессиональных функций.

Профессиональная компетентность

Интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности. Интегративный личностный ресурс. Способность педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях профессиональной деятельности.

Профессиональное мастерство

Профессиональный рост и профессиональное самосовершенствование педагога. Это человек, достигший высокого уровня совершенства и творчества в своем деле.

Профессиональное развитие

Процесс, в результате которого педагогу удается сохранить и развивать качество и уровень профессиональных навыков, умений на протяжении всей своей жизни. Совершенствование способностей обучаться в течение всей профессиональной деятельности.

Профессионализм

Интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию детей.

Технология (педагогическая)

Специальный набор форм, методов, способов, приёмов обучения и воспитательных средств, системно используемых в образовательном процессе на основе декларируемых психолого-педагогических установок, приводящий к достижению прогнозируемого образовательного результата.

Рефлексия

Обращение внимания субъекта на самого себя и на своё сознание, в частности, на продукты собственной активности, а также какое-либо их переосмысление.

Самообразование

Целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук.

Самоорганизация

Целенаправленный процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы. Процесс упорядочения элементов одного уровня в системе за счёт внутренних факторов, без внешнего специфического воздействия.

Стажировка (стажер)

Деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого испытательного срока.

Вопросы о профессионализме и профессиональных компетенциях

Изучив научно-методическую литературу, мы подробно остановились на вопросе профессионализма и профессионального мастерства, как высшей формы развития педагогических компетенций. Для того, чтобы понимать, какая основа личностно-профессионального развития, как выстраивать стратегию развития, над чем нужно работать, что необходимо формировать и совершенствовать, чтобы достичь высокого уровня профессионализма.

Ответы на эти важные вопросы описываются многими известными авторами. Мы за основу взяли научные труды А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин «Акмеологическая концепция развития профессионала».

Профессионализм является основополагающей категорией акмеологии. С древнегреческого «акме» переводится как «вершина».

Акмеология – это современная наука, изучающая механизмы того, как человек достигает наивысшей точки в профессиональном, и личностном развитии.

Профессионализм рассматривается, как развитие таких подсистем (А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин):

1. Профессионализм деятельности;

2. Профессионализм личности;

3. Рефлексивная самоорганизация.

Профессионализм деятельности

Под **профессионализмом деятельности** в акмеологии понимают качественную характеристику субъекта труда, отражающую высокую профессиональную квалификацию, разнообразие профессиональных знаний, умений и навыков, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач.

Подсистема профессионализма деятельности состоит *из трех компонентов*:

– *когнитивный* (профессиональная компетентность – профессиональные знания);

– *регулятивный* (профессиональные умения и гибкие навыки, используемые с высокой эффективностью, освоение новых алгоритмов и способов решения профессиональных задач, которые должны соответствовать уровню профессионального мастерства);

– *компонент нормативности деятельности и поведения* (все эталоны качества профессиональной деятельности и нравственные нормы поведения: профессиональная этика; положительное отношение к лицам; ответственность; нравственная самооценка).

Эта подсистема постоянно пополняется и обогащается, расширяется диапазон решаемых профессиональных задач, когда постоянно растет эффективность профессиональной деятельности, а сама она приобретает все более творческий характер.

Профессионализм личности

Подсистема **профессионализма личности** содержит требования к уровню развития характеристик специалиста, которые определяют высокую эффективность профессиональной деятельности:

– *креативность* (способность к творчеству, нестандартному мышлению, направленная на специфику профессиональной деятельности – данная направленность считается инновационной);

– *рефлексивные способности* (особый тип познания своей профессиональной деятельности, связанные с обращенностью познания человека самого себя, самооценка, самоконтроль);

– *продуктивная Я-концепция* (устойчивая осознанная система адекватных представлений субъекта о самом себе, своих возможностях и перспективах);

– *развитая мотивационная сфера* (мотивация на развитие и профессиональные достижения: настойчивость в достижении

поставленных целей; неудовлетворенность достигнутым; стремление сделать лучше, чем раньше; склонность сильно увлекаться работой; переживания радости от успеха в работе; неспособность плохо работать; потребность в творчестве; готовность принять помощь и оказать ее другим).

Рефлексивная самоорганизация

Рефлексивная самоорганизация позволяет не только подвести какие-либо итоги, но и является стартовым звеном для будущих аспектов профессиональной деятельности и постановки новых целей.

Рефлексивная самоорганизация помогает сформулировать получаемые результаты, предопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой профессиональный путь. Во временном контексте рефлексия включает в себя следующие аспекты:

Умение выделять, анализировать свои действия при непосредственной включенности в ситуацию. Рефлексия своей настоящей деятельности.

Анализ достигнутого, выявление причин возможных ошибок – ретроспективный анализ рефлексии.

Перспективная рефлексия касается планирования, прогнозирования результатов предстоящей деятельности.

IX. СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абанкина И.В. Образование: устремленность в будущее // Притяжение образования: 5-е Сабуровские чтения: тез. докл. — М.: Логос, 2015. — С. 188–199.
2. Андриади И.П. Основы педагогического мастерства [Текст] / И.П. Андриади. - М.: Изд. центр «Академия», 2009. - 358 с.
3. Битянова, Н.Р. Психология личностного роста. [Текст] / Н. Р. Битянова. - М.: Международная педагогическая академия, 1995. — 64 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2007. - 511 с.
5. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
6. Грудцева Н.Л. Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольной образовательной организации // Молодой ученый. — 2018. — №19. — С. 200-202. — URL <https://moluch.ru/archive/205/50186>
7. Давлятшина, О.В. Профессионально-личностное развитие педагогов в условиях общеобразовательной организации : учеб.-метод. пособие / О.В. Давлятшина ; под науч. ред. Е. О. Галицких. – Киров : Радуга-ПРЕСС, 2015. – 195 с.
8. Давлятшина, О.В. Сущность, структура и содержание научно-методического сопровождения в современных условиях развития общеобразовательной организации. [Текст] / О.В. Давлятшина // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер.: Гуманитарные науки. — 2017. - № 3. — С. 35–47.
9. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология/Учебное пособие. – Спб.: Питер., 2003 – 256 с.
10. Дуброва В.П., Милошевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении. М., 2005.
11. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публиц. альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. – 2005 (вып. 8). – С. 26-44.
12. Казакова Е.И. Педагогическое сопровождение: Опыт международного сотрудничества. [Текст] / Е.И. Казакова. — СПб.: На путях к новой школе, 1995. — 186 с.
13. Ковалёва Т.М. Основные тенденции развития тьюторства в России // Тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ

на разных ступенях обучения: материалы Всерос. науч.-практич. конференции / под общ. ред. Л. А. Косолаповой. Пермь: ПГГПУ, 2012. С. 3–7.

14. Колодкина Л.С. Тьюторство как компонент многоуровневого сопровождения студентов в контексте вариативной педагогической практики. URL: http://www.jeducation.ru/4_2010/22.

15. Крутецкий В.А. Педагогические способности, их структура, диагностика, условия формирования и развития [Текст] / В.А. Крутецкий, Е.Г. Балбасова. - М.: Гардарики, 2007. - 354 с.

16. Ландшеер В. Концепция минимальной компетентности [Текст] / В. Ландшеер // Перспективы: вопросы образования. - 2008. - №1. - С.32.

17. Михайлова Н.Н., Юсфин С.М. Педагогика поддержки. — М.: Мирос, 2001. — 207 с

18. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков. - М.: Изд-во УРАО, 2006. - 160 с.

19. Постников А.Н. Мастерство педагогического общения: учеб. пособие [Текст] / А.Н. Постников и др. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 243 с.

20. Рабочая книга практического психолога / Под ред. А. А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. - М.: 2001

21. Цибизова Т.Ю., Августан О.М., Сергеев Д.А., Марданов С.А. «МЕНТОРСТВО» КАК ЭЛЕМЕНТ МЕТОДИКИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4.; URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=26646>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено
заведующий МБ ДОУ
_____ ФИО

Приказ № _____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»
МБ ДОУ «ДЕТСКИЙ САД №219»

Принято на педагогическом совете
протокол № _____ от _____

**Положение
о деятельности школы педагогического мастерства**

МБ ДОУ «Детский сад №219»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 219» (далее – дошкольное учреждение) в соответствии с законом РФ «Об образовании» и регламентирует деятельность педагогов.

1.2. Основными принципами деятельности Школы педагогического мастерства являются непрерывность и эффективность, динамичность и ненавязчивость, принцип индивидуальности и персонифицированного подхода, принцип доверия и партнерства.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех педагогов дошкольного учреждения.

1.4. Школа педагогического мастерства является формой методической поддержки и сопровождения профессионального развития педагогов дошкольного учреждения.

**2. ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
МАСТЕРСТВА**

2.1. Создание трехуровневого единого методического пространства, оптимальных условий для формирования и развития педагога-профессионала, обладающих современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

**3. ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
МАСТЕРСТВА**

3.1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых педагогов, эмоциональную поддержку, укрепить веру в себя, формировать интерес к педагогической деятельности.

3.2. Обеспечить повышение теоретического уровня знаний, формировать практические умения и навыки молодого педагога.

3.3. Формировать профессионально значимые качества и компетенции педагогов-практиков, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

3.4. Обеспечить активное и продуктивное вовлечение педагогов во все сферы профессиональной деятельности.

3.5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию творческой активности и инициативы.

3.6. Оказывать методическую поддержку всем специалистам на разных этапах педагогического развития, формировать и развивать навыки рефлексивной самоорганизации, то есть самостоятельного анализа и критического оценивания своей работы.

3.7. Внедрять и помогать рационально, и оперативно использовать новые технологии и методики педагогической профессиональной деятельности.

3.8. Удовлетворять информационные и профессиональные потребности педагогов.

3.9. Формировать у педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

3.10. Помогать осваивать позитивную корпоративную культуру дошкольной организации: нравственные нормы поведения; профессиональную этику; положительное отношение к лицам; ответственность; нравственную самооценку.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

4.1. В основе данной формы работы с педагогическими кадрами лежит дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства.

4.2. В соответствии с этим деятельность школы педагогического мастерства реализуется в трех этапах:

- этап вхождения в должность;
- этап стабилизации;
- этап преобразования.

Деятельность на каждом из этапов может руководствоваться данным положением. Распределение педагогов дошкольного образовательного по этапам деятельности осуществляется на добровольной основе (на основании мониторинга профессиональных компетенций).

4.3. На каждом из этапов деятельности определяется руководитель, на основании приказа заведующего дошкольным учреждением.

4.4. Деятельность руководителей ведется в трех направлениях: наставничество, менторство, коучинг.

4.5. На этапе вхождения в должность изучаются проблемы в организации и осуществлении педагогической деятельности, под руководством наставника разрабатывается и реализуется индивидуальная траектория накопления и совершенствования профессионального мастерства.

4.6. На этапе стабилизации изучаются затруднения педагогов, идет работа по самообразованию, преодолению выявленных проблем на тренировочных практических занятиях, а затем в педагогической деятельности педагоги создают собственный опыт и определяют перспективы его развития, доводят опыт до навыка.

4.7. На этапе преобразования изучаются и отрабатываются наиболее сложные вопросы дошкольного образования, генерируются новые идеи, может вестись исследовательская работа (разработка педагогических технологий, новых способов развития дошкольников).

4.8. Для создания условий профессионального развития педагогов и эффективной работы наставника, ментора и коуч-тренера организацию и содержание работы рекомендовано проводить на базе разработанных методических и дидактических пособий, в которых каждый этап раскрывается и характеризуется:

- особенностями становления профессиональных и личностных педагогических навыков педагогов;
- показателями положительной динамики профессионального развития;
- особенностями методической работы на конкретном этапе;
- алгоритмом и характером взаимодействия опытного педагога и специалиста в разных форматах: наставник, ментор, коуч-тренер;
- для каждого этапа разработано и представлено методическое и дидактическое обеспечение.

4.9. В течение учебного года количество совместных занятий с наставником, ментором и коуч-тренером определяется индивидуально с каждым педагогом по необходимости и в свободном режиме, но не менее трех промежуточных итоговых встреч. Совместные коуч-сессии с педагогами по формированию сплоченного коллектива, команды, позитивной культуры дошкольной организации проводятся четыре раза в год.

К работе школы педагогического мастерства могут быть дополнительно привлечены специалисты других детских садов, кандидаты педагогических наук и преподаватели МАОУ ДПО института повышения квалификации, специалисты органов управления образования.

5. ДОКУМЕНТАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ

5.1. Деятельность школы педагогического мастерства ведется в соответствии с планом работы наставника, ментора и коуч-тренера. Результатами занятий служат итоговые работы педагогов:

«Персонифицированная программа профессионального развития молодого специалиста»; «Профессиограмма педагога и план-проект профессионального развития»; «Портфолио профессиональных достижений».

5.2. Итоги работы школы педагогического мастерства подводятся в конце учебного года и заслушиваются на педагогическом совете.

6. КОМПЕТЕНЦИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Права

6.1.1. Использовать имеющуюся материальную базу дошкольного учреждения для профессионального самообразования.

6.1.2. Обращаться за методической, научной и другими видами помощи к руководителям групп: к наставнику; ментору; коуч-тренеру.

6.1.3. Творчески самореализовываться в рамках педагогической деятельности, участвовать в работах творческих и инновационных групп, педагогических мастерских.

6.1.4. Участники школы имеют право получать оперативную консультационную помощь от наставника, ментора, коуча.

6.2. Обязанности

6.2.1. Организовывать работу по изучению профессиональных затруднений педагогов.

6.2.2. Помогать педагогам в профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании.

6.2.3. Организовывать работу по обобщению, накоплению передового педагогического опыта.

6.3. Ответственность

Руководители групп несут ответственность за качественное выполнение поставленных перед участниками школы профессионального мастерства задач, реализацию функций и обязанностей.

7. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

7.2. Настоящее положение, а также изменения и дополнения в положение могут вноситься на организационно-методических совещаниях и вступают в силу с момента их утверждения заведующим дошкольного учреждения.

